

ほぼ毎週
発行

労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No.75

No.75 2017.1.10

■ 同一労働同一賃金ガイドライン案策定

2016年12月20日、働き方改革実現会議が、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を示しました。ガイドライン案は、正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差の解消を目的として掲げ、基本給、手当、福利厚生、教育訓練・安全管理の待遇差として合理的なものと不合理なものを、具体例を交えて挙げています。

ガイドライン案は、業績等への貢献に応じて正規労働者に賞与を支給する場合、同一の貢献の非正規労働者にも貢献に応じた部分につき同一の支給をしなければならないとするなど、正規・非正規の労働条件格差是正に向け活用できる部分も見られます。

しかし他方で、基本給に関する待遇差を容認している点、待遇差がある場合その妥当性を判断すべき基準が示されていない点、ニッポン一億総活躍プラン（2016年6月2日閣議決定）では言及されていた待遇差に関する事業者の説明責任に言及がない点等、十分と言えない点も複数見られます。また、今後ガイドライン案を基に法改正の立案作業が進められるとされていますが、ガイドライン案自体、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ最終決定することとされていますので、法改正に至るまでにガイドライン案で活用可能と思われる部分が後退する可能性もあります。

ガイドライン案がかえって待遇差を固定化するものとならないよう、内容を検証し、問題を指摘しつつ、今後の動向を注視していかなければなりません。

■ 労政審からの労働組合外しに要注意

2016年12月14日、厚労省の「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」が報告書を発表しました。同報告書は、現在の労政審では分科会・部会を横断する課題や中長期的課題等の迅速な議論、変化する就業構造の中で多様な利害を反映した議論に難があることを指摘します。そしてそこから、一部の事項を除いて公労使同数の三者構成にとられない体制で議論を行うのが適当であるとし、有識者委員により構成する「労働政策基本部会」という新たな部会を労政審に設けることを提案します。そして、従来ほとんど全ての働き方に関する法律の制定・改正を労政審で議論していた慣行を見直し、柔軟な対応をすべきとしています。

第2次安倍政権のもとで労政審の果たす役割は減ざられてきましたが、それでもそこに労働組合に組織的に支えられた労働者代表が参加し、意見を述べることで行き過ぎた規制緩和の歯止めになってきました。公労使三者構成を崩すという報告書の改革案は、その歯止めをもなくすことに繋がりがねず、危険な議論で注意が必要です。

この問題については、菅俊治常任幹事の記事 (<http://blog.livedoor.jp/tokyolaw/archives/1063106194.html>) が詳しく取り上げていますので、是非こちらも併せてご覧ください。

【発信元】 日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館 4 階
TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790